



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru

**David Opel Alexander<sup>1\*</sup>, Rozi Maulana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putra, Indonesia

[davidopel@stiedharmaputra.ac.id](mailto:davidopel@stiedharmaputra.ac.id)<sup>1\*</sup>, [rozimaulana76@gmail.com](mailto:rozimaulana76@gmail.com)<sup>2</sup>

*Korespondensi penulis: [davidopel@stiedharmaputra.ac.id](mailto:davidopel@stiedharmaputra.ac.id)*

**Abstract.** This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at the Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. The research method used in this study uses multiple linear regression analysis and the sampling technique uses saturated sampling with a sample size of 60 respondents. The results of the validity and reliability tests show that the data obtained from the results of the study indicate that all items of the variable statements are declared valid and reliable. The results of the partial hypothesis test (*t* test) for the leadership style variable (*X*1) are *t* count 4.206 and *t* table 2.002, meaning *t* count > *t* table with probability *Sig.* (0.000) < 0.05, and the work motivation variable (*X*2) is *t* count 3.035 > *t* table 2.002 with *Sig.* (0.004) < 0.05, then *H*0 is rejected and *H*1 and *H*2 are accepted. And the results of the simultaneous test (*F* test) the *F* count value (14.993) > *F* table (3.16) with *Sig.* (0.000) < 0.05, then *H*0 is rejected and *H*3 is accepted. This means that partially and simultaneously the variables of leadership style (*X*1) and work motivation (*X*2) have an effect on employee performance (*Y*) at the Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. And the Determination Test (*R*2) shows that leadership style and work motivation will have a positive and very strong effect of 0.345 (34.5%) on employee performance while the remaining 0.655 (65.5%) is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Employee performance, Leadership style, Work motivation

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 60 responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan keseluruhan butir pernyataan variabel dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji hipotesis secara partial (uji *t*) variabel gaya kepemimpinan (*X*1) sebesar hitung 4,206 dan *t* tabel 2,002 berarti *t* hitung > *t* tabel dengan probabilitas *Sig.* (0,000) < 0,05, dan variabel motivasi kerja (*X*2) sebesar hitung 3,035 > *t* tabel 2,002 dengan *Sig.* (0,004) < 0,05 maka *H*0 ditolak dan *H*1 dan *H*2 diterima. Dan hasil uji simultan (uji *F*) nilai *F* hitung (14,993) > *F* tabel (3,16) dengan *Sig.* (0,000) < 0,05, maka *H*0 ditolak dan *H*3 diterima. Artinya adalah secara partial dan secara simultan variabel gaya kepemimpinan (*X*1) dan motivasi kerja (*X*2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*Y*) pada Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. Dan Uji Determinasi (*R*2) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan memberikan pengaruh positif dan sangat kuat sebesar 0.345 (34,5%) terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 0.655 (65,5%) dipengaruhi variabel- variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja

### **1. LATAR BELAKANG**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan dan pemanfaatan individu dalam suatu organisasi secara optimal guna mencapai tujuan organisasi sekaligus mendukung pengembangan pribadi karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam mengelola dan memanfaatkan seluruh potensi untuk melaksanakan tugas-tugas kerja secara terarah.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil dari aktivitas atau tugas yang dilaksanakan individu atau kelompok dalam organisasi. Kinerja ini mencerminkan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan dapat diukur melalui indikator kuantitatif maupun kualitatif, tergantung pada jenis pekerjaan. Evaluasi kinerja tidak hanya bersifat informal melalui komentar atau tanggapan, tetapi juga harus dilakukan secara formal dan terstruktur. Perbedaan hasil kinerja antar karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Di Grand Hawaii Hotel Pekanbaru, menurunnya kinerja karyawan dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang kurang demokratis, rendahnya motivasi kerja, serta keputusan manajemen puncak yang bersifat individualistik. Hal ini diperkuat oleh pernyataan langsung dari karyawan yang merasakan ketidakharmonisan sistem kepemimpinan dan tidak berjalannya prinsip demokrasi dalam perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi juga diharapkan berperan sebagai perencana dan pengawas dalam aktivitas manajemen. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga hubungan yang harmonis dan berkelanjutan dengan para karyawan guna meningkatkan daya saing dan kualitas manajemen secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam kehidupan organisasi. Seorang pemimpin bertanggung jawab menyatukan perbedaan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik harus mampu memahami perbedaan karakter, kebutuhan, dan potensi tiap individu. Seorang pemimpin juga harus fleksibel dalam menerapkan kebijakan serta peka terhadap berbagai permasalahan karyawan agar dapat menumbuhkan komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih baik.

Menurut Badu dan Djafri (2017:33), kepemimpinan merupakan upaya memengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan arahan guna mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu membangkitkan rasa percaya, kebanggaan, serta hormat dari bawahannya. Ia juga mampu mengarahkan potensi individu agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Selain kepemimpinan, motivasi kerja merupakan aspek krusial yang mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), dan keduanya memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kompri (2015:3) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat dan ketekunan untuk mencapai tujuan tertentu. Agar motivasi kerja tercipta secara efektif, perusahaan harus memahami keinginan dan kebutuhan

karyawan. Keselarasan antara tujuan perusahaan dan motif individu akan menciptakan kerja sama yang optimal dan terintegrasi. Tanpa motivasi yang memadai, potensi karyawan yang baik sekalipun tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Grand Hawaii Hotel secara langsung memengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Berikut ini tabel Pengelompokan karyawan berdasarkan bagian pekerjaan pada Grand Hawaii hotel:

**Tabel 1.** Pengelompokan Karyawan Berdasarkan Bagian Pekerjaan Pada  
Grand Hawaii Hotel Pekanbaru

Tahun	Hrd Manager	Security	Engineer	Hk	Waiters/ Purchasing	Finance	driver	Total
2021	1	6	6	30	7	7	3	60
2022	1	4	6	30	7	7	3	58
2023	1	7	6	30	7	7	3	61
2024	1	7	6	30	7	7	3	61

*Sumber: Grand Hawaii Hotel Pekanbaru, 2024*

Berdasarkan pada Tabel I.1 dapat dijelaskan bahwasannya jumlah karyawan pertahun. Seperti pada tahun 2023 ada penambahan jumlah karyawan apabila dibandingkan pada tahun 2022 ada pengurangan jumlah karyawan.

**Tabel 2.** Tingkat Absensi Karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru 2021 S/D 2024

No	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja/karyawan	Jumlah Absensi Seluruh Karyawan			Jumlah Absensi	Percentase
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
1.	2021	60	312	8	8	19	35	0,19 %
2.	2022	58	312	12	6	16	34	0,19%
3.	2023	61	312	4	11	25	40	0,21%
4.	2024	61	312	6	5	5	11	0,05%

*Sumber : Grand Hawaii Hotel Pekanbaru, 2024*

Menurut hasil pengamatan peneliti pada Grand Hawaii Hotel Pekanbaru Tentang kinerja karyawan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan yang tidak produktif.
- Kurangnya motivasi dan komunikasi yang baik antar karyawan.

- c. Top manajemen yang tidak memperhatikan kesejahteraan pada karyawan sehingga karyawan yang sakit atau izin tanpa keterangan.
- d. Kurangnya penghargaan dan apresiasi terhadap karyawan.

Pada motivasi kerja, motif seseorang melakukan suatu pekerjaan antara lain karena adanya pemberian upah berupa gaji pokok dan uang lembur yang dibayarkan setiap bulannya. Hal ini akan menjadi pemicu semangat kerja yang akan berdampak pada kesejahteraan karyawan itu sendiri. Berikut adalah uraian tentang upah gaji dan bayaran lembur di Grand Hawaii Hotel Pekanbaru.

**Tabel 3.** Uraian Nominal Pemberian Upah

No.	Uraian	Nominal (Rp)
1.	Gaji pokok	3.450.000/ bulan
2.	Lembur	12.000/ jam

*Sumber : Data olahan, 2024*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa setiap karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru menerima upah sebesar Rp3.450.000,- per bulan. Apabila karyawan melakukan pekerjaan lembur (overtime), maka akan mendapatkan tambahan upah sebesar Rp12.000,- per jam. Pembayaran upah lembur tersebut dilakukan setiap bulan dan diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pokok.

Kinerja suatu perusahaan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai perusahaan dalam upaya memenuhi target yang telah ditetapkan, seperti pencapaian target penjualan atau layanan. Grand Hawaii Hotel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa akomodasi penginapan, berlokasi di Jalan Gatot Subroto Nomor 8, Kota Pekanbaru. Adapun output atau hasil dari kinerja perusahaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.** Penjualan Akomodasi Kamar Grand Hawaii Hotel Pekanbaru

2019 s/d 2023

Tahun	Target Penjualan Per Tahun	Realisasi Penjualan Pertahun	Persentase
2019	12.775 kamar	9.125 kamar	0.7%
2020	10.220 kamar	8.030 kamar	0.7 %
2021	12.775 kamar	14.600 kamar	1.2 %
2022	16.425 kamar	17.885 kamar	1.1 %
2023	16.425 kamar	20.075 kamar	1.4 %

*Sumber: Data olahan, 2024*

Pada Tabel diatas disajikan data mengenai penjualan kamar di Grand Hawaii Hotel Pekanbaru selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2019, pihak manajemen hotel menetapkan target penjualan kamar sebesar 12.775 kamar per tahun. Namun, realisasi penjualan tidak mencapai target, yaitu hanya sebanyak 9.125 kamar per tahun, atau

mengalami penurunan sebesar 0,7%. Pada tahun 2020, target penjualan kamar diturunkan menjadi 10.220 kamar per tahun, seiring dengan kondisi pandemi COVID-19 yang melanda. Meskipun target telah disesuaikan, realisasi penjualan tetap mengalami penurunan dan hanya mencapai 8.030 kamar per tahun. Rata-rata penjualan kamar per hari pada tahun tersebut hanya sebesar 22 kamar. Kondisi ini sangat merugikan pihak hotel karena pendapatan tidak mampu menutupi biaya operasional, sehingga menyebabkan banyak karyawan dirumahkan. Memasuki tahun 2021, kondisi mulai menunjukkan perbaikan seiring meredanya dampak pandemi. Meskipun pihak manajemen belum berani menaikkan target penjualan secara signifikan dan tetap mempertahankan target sebesar 12.775 kamar per tahun, realisasi penjualan mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu mencapai 14.600 kamar per tahun, atau mengalami kenaikan sebesar 1,2%.

Pada tahun 2022, manajemen hotel mulai menunjukkan kepercayaan diri yang lebih tinggi dengan menaikkan target penjualan menjadi 16.425 kamar per tahun. Realisasi penjualan pada tahun tersebut juga mengalami peningkatan dengan pencapaian sebesar 1,1% dibanding tahun sebelumnya. Tahun 2023, target penjualan tetap dipertahankan pada angka 16.425 kamar per tahun. Hasilnya, realisasi penjualan kembali mengalami peningkatan dan mencapai 20.075 kamar per tahun, atau naik sebesar 1,4%.

Kondisi ini menunjukkan pentingnya sikap pantang menyerah dalam menghadapi tantangan, terutama dalam dunia usaha. Dengan kepemimpinan yang tangguh, semangat optimisme yang tinggi, serta motivasi kerja yang kuat di antara seluruh karyawan, perusahaan dapat terus beradaptasi dan bergerak maju. Faktor-faktor tersebut sangat berperan dalam mendorong pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Katmanto (2022:87), ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputro Nugroho Widhi (2022:82–90), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, justru motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian ini menandakan adanya variasi pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini juga ditegaskan oleh Salman (2021:36) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pendapat tersebut berbeda dengan temuan Tindow (2022:40) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan perbedaan hasil temuan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kembali hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Hawaii Hotel Pekanbaru.”**

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2022:34), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Kinerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen personalia, yang sering juga disebut sebagai peninjauan kinerja (performance review), evaluasi kinerja, atau penilaian personalia. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, tetapi juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, pelatihan, maupun kompensasi. Terdapat beberapa indikator dalam kinerja

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Mulyadi (2016:87), gaya kepemimpinan adalah cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang tercermin melalui sikap tertentu dalam memengaruhi pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Gaya ini mencerminkan pendekatan pribadi seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu metode atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terdapat Beberapa indikator dalam Gaya Kepemimpinan

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung jawab
- f. Kemampuan mengendalikan emosional

### **Motivasi kerja**

Menurut Sunyoto (2019:25), motivasi adalah suatu upaya untuk mendorong etos kerja pegawai agar mereka dapat bekerja sebaik mungkin dengan mengandalkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga dipengaruhi dan dirangsang oleh kemauan, kepentingan, tujuan, serta tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu. Motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan yang bertujuan untuk memengaruhi dan mendorong seseorang agar melakukan suatu tindakan guna memenuhi kebutuhan hidup sesuai dengan apa yang diinginkan. Terdapat beberapa indikator pada Motivasi Kerja

a. Kebutuhan akan prestasi

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki need for achievement rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan

b. Kebutuhan Afliasi

Kebutuhan akan afiliasi merupakan hasrat individu untuk menjalin hubungan antarpribadi yang ramah, akrab, dan harmonis. Kebutuhan ini mencerminkan keinginan seseorang untuk memiliki hubungan yang erat, kooperatif, serta dilandasi oleh sikap persahabatan dengan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah dorongan individu untuk membuat orang lain bertindak dengan cara tertentu, yang tanpa pengaruh darinya kemungkinan besar tidak akan dilakukan oleh orang tersebut. Kebutuhan ini merupakan bentuk ekspresi dari keinginan individu untuk mengendalikan, memengaruhi, dan mengarahkan perilaku orang lain sesuai dengan kehendaknya.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian**

Adapun penelitian ini memiliki ruang lingkup yaitu dilakukan di Hotel Grand Hawaii Kota Pekanbaru yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No.8, Pekanbaru, Riau 28115.

#### **Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi sensus yang mana jumlah Pegawai Hotel Grand Hawaii Pekanbaru berjumlah 60 Orang.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2019:173), apabila jumlah subjek dalam suatu penelitian kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel, yang berjumlah sebanyak 60 orang.

## **Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama dan disampaikan langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019:129). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait di Grand Hawaii Hotel Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpul data, melainkan melalui perantara atau dokumen yang telah ada (Sugiyono, 2019:129). Data ini biasanya berupa bukti-bukti tertulis, catatan, atau laporan historis yang bersifat dokumenter.

## **Teknik Analisis Data**

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267), uji validitas adalah proses pengujian untuk menilai kesesuaian antara data yang diperoleh dengan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur tersebut mampu menghasilkan data yang sesuai dan dapat dipercaya. Dengan kata lain, instrumen dikatakan valid apabila benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Uji Reliabilitas

Dilakukan untuk mengukur sejauh mana jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan bersifat konsisten. Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan suatu instrumen dalam menghasilkan data yang stabil dan konsisten jika digunakan dalam waktu atau situasi yang berbeda. Kelayakan atau reliabilitas data dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha-nya  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2018).

c. Analisis Regresi Berganda

Dalam menganalisis data yang telah diperoleh, penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 17. Metode ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (dalam hal ini Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Analisis ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas secara simultan maupun parsial terhadap variabel terikat.

### **Uji Hipotesis**

#### a. Uji t (Parsial)

Pengujian dilakukan untuk melihat dari masing masing variabel bebas secara bersama sama berpengaruh dengan variabel terikat. Pengujian dengan uji t variansnya adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada  $\alpha = 0,05$  apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

- 1)  $thitung > ttabel$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh di antara kedua variabel yang diuji

- 2)  $thitung \leq ttabel$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

#### b. Uji f (Simultan)

Pengujian ini untuk melihat apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

#### c. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan tingkat kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Nilai ini ditunjukkan oleh simbol R, yang berkisar antara -1 hingga +1. Nilai R yang mendekati +1 atau -1 menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut semakin kuat. Sebaliknya, semakin mendekati 0, maka hubungan antar variabel semakin lemah. Tanda positif (+) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat searah (jika satu variabel naik, variabel lainnya juga naik), sedangkan tanda negatif (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah (jika satu variabel naik, variabel lainnya turun).

#### d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran yang menunjukkan persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan demikian, semakin besar nilai  $R^2$ , semakin baik pula model regresi tersebut dalam menjelaskan dan mengestimasi variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 5.** Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	40	66.7%
2.	Perempuan	20	33.3%
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024*

Pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang dengan persentase sebesar 33.3% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 33,3%. Itu artinya pada Grand Hawaii Hotel Pekanbaru didominasi oleh karyawan laki-laki.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 6.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	18-35	51	85.0%
2	36-50	9	15.0%
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024*

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah karyawan berusia 18 sampai 35 tahun berjumlah 51 orang dengan persentase 85.0%, lalu terdapat 9 orang yang berusia antara 36 sampai 50 tahun dengan persentase 15.0%. Dari hasil tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat usia karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru didominasi antara rentang usia 18 sampai 35 tahun, hal ini adalah usia muda dan produktif.

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 7.** Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA/SMK	53	88.3%
2	D3	5	8.3%
3	S1	2	3.3%
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden untuk tingkat pendidikan SLTA hanya berjumlah 53 orang atau 88,3%, selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 orang atau 8,3%, dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 4 orang atau 3,3%. Berdasarkan tabel V.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat

pendidikan karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru adalah SLTA/SMK. Hal ini disebabkan banyaknya pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan keterampilan untuk dapat meningkatkan kinerja pada bidang ini.

### Uji Validitas

**Tabel 8.** Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel (X1)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,485	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,430	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,679	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,484	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,392	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,394	0,254	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel V.8 diketahui seluruh butir pertanyaan atau indikator variabel lingkungan kerja (X1), menunjukkan nilai rhitung > rtabel 0,254 dengan nilai terendah 0,392 dan tertinggi 0,679. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel gaya kepemimpinan (X1).

**Tabel 9.** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel X2	r hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,485	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,430	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,679	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,484	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,392	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,394	0,254	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,254). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja adalah valid.

**Tabel 10.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y Kinerja	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,563	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,345	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,569	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,571	0,254	Valid

Pernyataan 5	0,672	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,521	0,254	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

Dari Tabel V.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pertanyaan variabel kinerja memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,254). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja adalah valid.

### Uji Reabilitas

**Tabel 11.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	6	0.60	0.659	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	6	0.60	0.708	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	6	0.60	0.688	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024

Dapat dilihat pada tabel di atas Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,659, variabel motivasi kerja memiliki nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,708 dan variabel Kinerja memiliki nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,688. Seluruh variabel independen dan dependen memiliki nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 12.** Coefficientsa

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7.969	3.299		2.416	0.019
TOTALX1	0.428	0.102	0.454	4.206	0.000
TOTALX2	0.262	0.086	0.327	3.035	0.004

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2024

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,969 menyatakan apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai sama dengan nol (0), maka variabel kinerja memiliki nilai sebesar 7,969

- b. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,428 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel gaya kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja akan naik juga sebesar 0,428.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,262 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel motivasi kerja naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja akan naik juga sebesar 0,262.

### **Analisis Uji Hipotesis**

- a. Uji Parsial (uji t)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

H1 : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Grand Hawaii Hotel Pekanbaru.

Berdasarkan tabel, hasil thitung 4,206 dan ttabel 2,002 berarti thitung > ttabel dengan probabilitas Sig. (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima atau dapat dikatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Grand Hawaii Hotel Pekanbaru.

H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Grand Hawaii Hotel Pekanbaru.

Berdasarkan tabel diatas hasil thitung 3,035 dan ttabel 2,002 berarti thitung > ttabel dengan probabilitas Sig. (0,004) < 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima atau dapat dikatakan terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Grand Hawaii Hotel Pekanbaru.

Berdasarkan hasil Uji-t diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan (X1), menunjukkan thitung 4,206 > ttabel 2,002 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Diketahui apabila nilai thitung > ttabel dan signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh signifikan, sehingga H1 diterima yakni variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Variabel motivasi kerja (X2), menunjukkan thitung 3,035 > ttabel 2,002 dan signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Diketahui apabila nilai thitung > ttabel dan signifikansi variabel < 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh signifikan, sehingga H2 diterima yakni variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan

b. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 13.** Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.290	2	24.645	14.993	.000 <sup>b</sup>
	Residual	93.693	57	1.644		
	Total	142.983	59			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 14,993 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung (14,993) > F tabel (3,16) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

c. Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 14.** Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.587 <sup>a</sup>	0.345	0.322	1.282	

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Data Olahan, 2024

Berdasarkan diatas besarnya nilai korelasi (R) adalah 0,587 artinya gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), mempunyai korelasi pada kategori yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y) pada Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,345 atau 34,5%. Hal ini berarti bahwa 34,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat

dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya yaitu 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan lainnya, sistem reward and punishment, serta faktor-faktor eksternal lainnya.

## **Hasil Pembahasan**

### a. Pengaruh Gaya Kepemimpian Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05 dan koefisien korelasi bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada pada instansi bersangkutan.. Semakin baik atau bagus gaya kepemimpinan suatu instansi maka semakin baik pula hasil kinerja para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hamidi, SE., MM. (2018), yang menyatakan terdapat pengaruh positif/searah antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

### b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,004, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), serta memiliki koefisien korelasi yang bernilai positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, perubahan tingkat motivasi kerja akan berdampak langsung terhadap naik turunnya kinerja pegawai. Semakin tinggi atau baik tingkat motivasi kerja yang terbentuk dalam instansi, maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Jarot Ahmad Fadly (2021), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif atau searah antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh bahwa model persamaan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan serta motivasi kerja yang diberikan berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat dan berkontribusi positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Hamidi, S.E., M.M. (2018), yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari Bab V yaitu tentang hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Responden seluruhnya berjumlah 60 merupakan karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru. Hasil uji validitas menunjukkan keseluruhan butir pernyataan variabel dinyatakan valid dimana valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil uji reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan kinerja pegawai seluruhnya menunjukkan nilai cronbach's alpha berada diatas 0.60, yaitu dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha berturut-turut 0.794 dan 0.778 dan 0.758. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan.
- b. Hasil uji hipotesis secara partial (uji t) variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar hasil  $t_{hitung} = 4,206$  dan  $t_{tabel} = 2,002$  berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas  $Sig. (0,000) < 0,05$ , dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $t_{hitung} = 3,035$  dan  $t_{tabel} = 2,002$  berarti

titung > ttabel dengan probabilitas Sig. (0,004) < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> dan H<sub>2</sub> diterima. Artinya adalah secara partial variabel.

- c. Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru.
- d. Hasil uji simultan (uji F) nilai Fhitung sebesar 40,138 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian F hitung (14,993) > F tabel (3,16) dengan Sig. (0,000) < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Artinya adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru.
- e. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,587 (58,7%) artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan Grand Hawaii Hotel Pekanbaru mempunyai hubungan pada katagori sedang.
- f. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0.345 (34,5%). Artinya variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>), sedangkan 0.655 (65,5%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan prestasi kerja.

## Saran

Dari 4 poin uraian pada kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Untuk variabel gaya kepemimpinan, sebaiknya ditingkatkan atau setidaknya dipertahankan pada setiap indikator yang telah berjalan dengan baik. Khususnya pada indikator tanggung jawab pemimpin, perlu mendapat perhatian lebih. Seorang pemimpin harus mampu menunjukkan sikap tanggung jawab atas amanah yang diembannya, baik terhadap tugas, tim kerja, maupun terhadap arah dan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang bertanggung jawab akan menjadi penggerak utama dalam membawa organisasi menuju visi dan misi yang telah ditetapkan.
- b. Untuk variabel motivasi kerja, pihak instansi sebaiknya terus berupaya meningkatkan motivasi karyawan dengan memperhatikan setiap indikator yang terdapat dalam variabel ini. Salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan dukungan atau support positif dari atasan kepada bawahan.

- c. Untuk variabel kinerja pegawai dapat ditingkatkan lagi dengan lebih serius memperhatikan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

## DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penilaian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badu, S. Q., & Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bintoro. (2019). *Manajemen penilaian kinerja* (hlm. 194). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Calista, et al. (2019). Pengaruh disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993.
- Amirullah. (2017). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fadly, J. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industry. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3), 1–12.
- Fahmi, I. (2020). *Perilaku organisasi: Teori, aplikasi, dan kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hamidi, S. E., & MM. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Viking Engineering. *Jurnal Equilibria*, 5(1), 1–13.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 170). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan, M. (2015). *Pokok-pokok materi statistik 2 (statistik inferensif)*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Jarot, A. F. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3), 1–12.
- Juran. (2023). Konsep analisis SWOT dalam mutu Edward Deming dan Joseph Juran. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6, 3993–3999.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada.
- Katmanto. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga barang. (Skripsi, Universitas Widya Dharma Klaten).

- Kompri. (2015). *Motivasi pembelajaran perspektif guru dan siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2020). *Manajemen pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Lutfi, M., & Siswanto. (2018). A transformational leadership and its implication on employee performance through organizational culture and motivation. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2).
- Mahatmavidya, P. A. (2023). Struktur organisasi hotel besar, menengah, kecil dan tugas-tugasnya. Diakses dari <https://mekari.com> pada 08 Agustus 2023.
- Ningrum, A. D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan literasi terhadap kemampuan menulis narasi siswa kelas V SDN Gugus Kresna. (Skripsi, Universitas Negeri Semarang).
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali di era pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.53512/valid.v19i2.207>
- Pipera, M., & Fragouli, E. (2021). Employee... [data incomplete; tambahkan detail jika tersedia].
- Rivai, V. (2018b). *Performance appraisal: Cara tepat dan mudah mengukur dan menilai kinerja karyawan dalam perusahaan* (hlm. 406). Jakarta: Rajawali.
- Rivai, V., & Mulyadi. (2016). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Index.
- Sagala, R., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (hlm. 18). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen kinerja karyawan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saputra, & Ahmad, J. (2017). Pengaruh motivasi, stres kerja dan lingkungan. [Lengkapi detail publikasi].
- Siagian, I. O., Siboro, E. N. P., & Julyanti. (2022). Hubungan dukungan keluarga. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 166–173. <https://doi.org/10.46815/jk.v11i2.102>
- Sudrajat, Subana, & Rahadi, M. (2015). *Statistik pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-dasar manajemen pemasaran (konsep, strategi dan kasus)* (Cet. Ke-3, hlm. 25). Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-11). Jakarta: Prananda Media Group.
- Thoha, M. (2016). *Pembinaan organisasi: Proses, diagnosa, dan intervensi manajemen kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Tindow. (2022). Disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang. Jakarta: Scopindo Media Pustaka.
- Tjiptono, F. (2011). *Strategi pemasaran* (Edisi 3). Yogyakarta: Andi.
- Tjiptono, F. (2012). *Hubungan kualitas pelayanan*. Jakarta: Media Neliti.
- Tjiptono, F. (2012). *Service management: Mewujudkan layanan prima*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ubaid Alfaruq, & Hariyanto, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Head Office PT Delta Garda Persada Jakarta. *PEKOBIS: Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 52–70.